

# Nouvelles Thématiques Formations

## 2026



Acquérir-Développer-Adapter  
Transmettre des compétences



# Démarche Qualité



Cette démarche permet de répondre aux exigences explicites et implicites de mon expertise, à mes valeurs : Intégrité, Adaptabilité, Innovation et surtout c'est un processus d'amélioration continue aux besoins de mes clients, pour accroître la Qualité de mon service et de mes prestations.

1/ Identification et analyse des besoins.

2/ Personnalisation et validation du contenu..

3/ Une évaluation de votre formation en 5 étapes:

- Test de Positionnement (J-I).
- Mesure du transfert des acquis par des exercices d'application (J).
- Evaluation à chaud (J).
- Mesure du transfert des acquis par l'expérimentation (J+45).
- Evaluation à froid (J+90).

4/ Rendez-vous Qualité : Ajustement, Bilan général de la prestation.

Toutes mes formations peuvent se réaliser  
aussi bien en INTRA qu'en INTER entreprise.



*info@lydia2cformation.com* N° activité : 930608554006 Tél: 06 52 76 92 45

Depuis plus de 18 ans, j'accompagne les entreprises à l'aide d'actions de formations, de conseils dans le but de développer les compétences des collaborateurs.

Fort de mon expérience,  
lydia2cformation tient à valoriser  
le Capital Humain au sein des entreprises.



## Des Valeurs fortes



Ces valeurs soutiennent la manière dont je travaille.  
Elles guident mes prises de décisions et façonnent ma culture.



## Intégrité



Toujours agir avec Honnêteté et Transparence.  
Tenir mes Promesses et mes Engagements.



## Adaptabilité



Etre proche de mes clients.

Proposer une offre unique adaptée aux besoins de chacun avec une volonté de relations de proximité et de confiance.



## Innovation



Fruit des rencontres Humaines, de compétences et de savoir-faire.  
Trouver en permanence des moyens d'améliorer les performances personnelles et collectives,  
afin de générer une valeur maximale.

## lydia2cformation

est un cabinet de coaching, de formation et de conseil R.H.



J'accompagne chaque année de nombreux professionnels,  
en mettant à leur disposition un ensemble d'outils complets, au service de leur réussite et de leur épanouissement global.

Pour plus d'information, consultez mon site : [www.lydia2cformation.com](http://www.lydia2cformation.com)

info@lydia2cformation.com Tél : 06 52 76 92 45

# La formation en pratique

## A. Lieux :

- Présentiel :
  - Domaine du Lac 83340 FLASSANS SUR ISSOLE
  - 1404 les Monges 33690 MARJONS
- Partout en France :
  - Intra- entreprise.
- A distance :
  - Zoom.us
  - Skype.com
  - Klaxoon.com

## B. Délai d'accès à la formation :

- Formation garantie dès 5 inscrits.
- Inscription requise à J - 30 jours.
- Convocation envoyée à J - 7 jours.

## C. Modalités d'évaluation : Avant-Pendant-Après formation :

- Test de positionnement.
- Travaux, quizz.
- Evaluation à chaud et à froid (90 jours).
- Evaluation suivi des compétences : Réalisation tout au long de la formation par le participant sous la forme d'auto-évaluation.



# La formation en pratique

## D. Accessibilité :

- Accueil des personnes en situation de Handicap : visuels, auditifs et moteurs accessible sur demande.
- Evaluation à chaud et à froid (90 jours).

## E. Financement :

Vous êtes salarié(e) d'entreprise ? Vous pouvez vous faire financer votre formation par le plan de développement des compétences de votre entreprise (ex : plan de formation) :

Le plan de développement des compétences, c'est l'ensemble des actions de formation établi à l'initiative de l'employeur dans le cadre de la politique de ressources humaines de l'entreprise. Il est annuel et s'élabore généralement en fin d'année.

D'après la loi du 5 septembre 2018 " pour la liberté de choisir son avenir professionnel ", l'action de formation est désormais définie comme " un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ".

De nouvelles actions de formation font ainsi partie de cette définition comme : le tutorat, le coaching, l'AFEST, le MOOC, le mentoring...

Tous les salariés de l'entreprise peuvent être concernés par le plan de développement des compétences, quelle que soit la nature, la durée de leur contrat ou leur ancienneté.

L'OPCO gère, généralement, les dépenses liées aux coûts pédagogiques, rémunérations et allocations formation, transport, repas et hébergement.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre service RH/ formation pour plus d'informations sur les prises en charge possibles.

Si vous ne connaissez pas votre OPCO, vous pouvez vous rendre sur le site du ministère du travail.

## F. Tarif / Dates :

Prix et dates Intra : sur demande.

Prix et dates Inter : sur demande.

# SOMMAIRE

## NOUVEAUTES 2026

- 1/ Gérer ce qui ne se voit pas : La puissance de la culture émotionnelle.
- 2/ Influencer sans autorité : maîtriser le leadership transversal.
- 3/ Le manager facilitateur et coach.
- 4/ Leadership augmenté : collaborer avec l'IA au quotidien.
- 5/ Leadership résilient : garder le contrôle en toute circonstance.
- 6/ Manager les comportements émergents : anticiper 2026-2030.
- 7/ Manager dans un monde en mutation permanente.
- 8/ Manager les nouvelles générations... sans oublier celles en place.

Et toujours au catalogue : ➡ [lydia2cformation.com](https://lydia2cformation.com)

L'ensemble des formations est disponible sur mon site :

[www.lydia2cformation.com](https://www.lydia2cformation.com)





# Gérer ce qui ne se voit pas :

## La puissance de la culture émotionnelle

Accompagner les managers à comprendre, décoder et réguler la dynamique émotionnelle d'une équipe pour améliorer coopération, sérénité et performance. Apprendre à agir sur les signaux faibles, désamorcer les tensions et installer une culture émotionnelle saine et durable au sein de leur collectif.

### Durée / Public

**Durée :** 2 jours.

**Public :** Tous public.

**Prix :** Devis sur demande

### Moyens Pédagogiques / Les + de la formation

Une formation qui combine pratiques émotionnelles et mises en situation réelles.

Une approche concrète et actionnable pour comprendre, décoder et transformer la dimension émotionnelle des équipes.

Des outils simples, puissants et immédiatement réutilisables pour apaiser les tensions, renforcer la cohésion et instaurer une culture émotionnelle durable.

Une pédagogie vivante : jeux, ateliers, entraînements intensifs et co-développement pour ancrer durablement les compétences.

**A l'issue de la formation, vous aurez expérimenté des outils vous permettant** de comprendre, décoder et réguler la dynamique émotionnelle d'une équipe pour améliorer coopération, sérénité et performance.

### Evaluation :

Un test d'évaluation vous sera envoyé avant la formation.

Tests d'évaluation des acquis, cas pratiques, mises en situation.

**Evaluation suivi des compétences :** Réalisation tout au long de la formation par le participant sous la forme d'auto-évaluation.

**Pré-Requis :** Aucun.

### Objectifs

**Identifier les émotions dominantes d'un collectif.**

**Clarifier son rapport aux émotions.**

**Repérer ce qui se joue dans les échanges, comprendre comment les émotions circulent et s'amplifient.**

**S'entraîner à transformer les tensions en dialogue.**

**Prévenir les tensions et renforcer la cohésion.**

### Programme

#### 1- Décrypter la culture émotionnelle d'une équipe

- Les 3 couches de la culture émotionnelle : ressentis, règles informelles, signaux faibles.
- Les 6 familles d'émotions et leur impact sur les comportements.
- Les 4 types de cultures émotionnelles.

**Méthodes :** Atelier – Cartes & associations d'idées. Atelier collectif – Cartographie émotionnelle de l'équipe. Apport théorique.

#### 2- Développer sa propre intelligence émotionnelle

- Autodiagnostic des compétences émotionnelles.
- Les 4 temps de l'intelligence émotionnelle : conscience, compréhension, régulation...

**Méthodes :** Auto-évaluation. Exercices pratiques de régulation. Mise en situation. Apport théorique.



# Gérer ce qui ne se voit pas :

## La puissance de la culture émotionnelle

### Programme suite

#### 3- Identifier les dynamiques émotionnelles dans les relations

- Contagion émotionnelle, résonance, biais et interprétations.
- Les 4 comportements sous stress.
- Les leviers d'apaisement et de clarification.

Méthodes : Jeu de rôle. Travail en binôme – repérage des déclencheurs émotionnels. Débriefing collectif sur les réflexes à adopter.

#### 4- Gérer les émotions en situation difficile

- Les 5 étapes d'une gestion émotionnelle constructive.
- Les outils d'ajustement : validation, canalisation, reformulation émotionnelle.
- Gérer une personne en surcharge émotionnelle.

Méthodes : Training intensif de micro-situations. Jeu « réponse émotionnelle juste ». Apport théorique.

#### 5- Créer et entretenir une culture émotionnelle saine

- Les 4 rituels d'équipe émotionnellement.
- Les accords émotionnels d'équipe.
- Comment accompagner un collaborateur en difficulté.

Méthodes : Atelier « rituels d'équipe » : construction des pratiques à instaurer. Travail en sous-groupe : élaborer une charte émotionnelle. Jeu coopératif. Apport théorique.

#### 6- Intégrer dans sa pratique – Plan d'action

- Les 5 leviers d'entretien d'une culture émotionnelle.
- Construire son plan d'action.

Méthodes : Auto-bilan individuel. Co-développement d'une situation réelle.







# Influencer sans autorité : maîtriser le leadership transversal

Permettre aux managers, chefs de projet ou experts de mobiliser efficacement des personnes qui ne leur sont pas directement rattachées, et ainsi piloter des projets, animer des démarches transversales, fédérer autour d'une vision et obtenir l'adhésion durable dans des environnements complexes.

## Durée / Public

**Durée :** 2 jours.

**Public :** Tous managers.

**Prix :** Devis sur demande

## Moyens Pédagogiques / Les + de la formation

Une formation 100 % opérationnelle, basée sur des mises en situation réalistes et immédiatement applicables.

Un travail puissant sur la posture d'influence pour savoir engager, convaincre et fédérer sans autorité hiérarchique.

Des outils simples, efficaces et réutilisables pour piloter la transversalité avec impact et confiance.

**A l'issue de la formation, vous serez en mesure de piloter des projets, animer des démarches transversales, fédérer autour d'une vision et obtenir l'adhésion durable dans des environnements complexes.**

## Evaluation :

Un test d'évaluation vous sera envoyé avant la formation.

Tests d'évaluation des acquis, cas pratiques, mises en situation.

**Evaluation suivi des compétences :** Réalisation tout au long de la formation par le participant sous la forme d'auto-évaluation.

**Pré-Requis :** Aucun.

## Objectifs

**Identifier les spécificités du management hors hiérarchie.**

**Repérer les leviers du leadership d'influence.**

**Adopter une posture crédible, travailler sa légitimité.**

**Identifier les acteurs clés et les zones d'interdépendance.**

**Adapter son message, créer de l'adhésion, gérer les objections et résistances.**

**Installer un cadre de fonctionnement motivant et clarifier les rôles et engagements de chacun.**

## Programme

### 1- Comprendre les dynamiques du leadership transversal

- Définir le leadership transversal.
- Différences entre management hiérarchique et transversal.
- Les 5 sources d'autorité.
- Les pièges courants : résistance, flou des responsabilités, manque de légitimité.

**Méthodes :** Partage d'expérience « manager sans badge hiérarchique ». Mini-quiz dynamique. Cartographie collective des enjeux.

### 2- Développer sa posture d'influence

- Les 4 piliers de la posture d'influence.
- L'art de la communication non autoritaire.
- La confiance comme accélérateur d'engagement.
- Techniques d'influence (Cialdini adaptées au contexte pro).

**Méthodes :** Auto-diagnostic de posture avec une grille personnalisée. Mise en situation. Feedbacks croisés selon méthode DESC.



# Influencer sans autorité : maîtriser le leadership transversal

## Programme suite

### 3- Cartographier et activer son écosystème

- La méthode des cercles d'influence.
- La matrice Pouvoir/Intérêt.
- Identifier les alliés, neutres, opposants.
- Comprendre les motivations et freins de chacun.
- Construire une feuille de route d'influence.

**Méthodes :** Atelier collaboratif – cartographie de l'écosystème des participants. Travail en sous-groupes : stratégie d'influence avec un cas concret. Jeux de rôles contextualisés basés sur des situations réelles.

### 4- Communiquer pour engager et fédérer

- Le storytelling pour donner du sens.
- Techniques d'écoute active appliquées à la transversalité.
- Gestion des conflits et tensions sans pouvoir formel.
- Comment recadrer sans lien hiérarchique.

**Méthodes :** Atelier storytelling – construire un message qui donne envie. Training d'écoute active – méthode 3C. Micro jeux de rôles. Débat mouvant – gérer un désaccord dans une équipe. Apport théorique.

### 5- Piloter un projet transversal avec efficacité

- Les incontournables du pilotage transverse : Vision, rôles & responsabilités, règles du jeu, rituels de coordination.
- Les outils collaboratifs pour gagner du temps.
- Techniques pour maintenir dynamique, motivation et responsabilisation.

**Méthodes :** Atelier de pratique – méthode Flach. Construction de TB simple et réutilisable. Simulation de réunion transverse.

### 6- Plan d'action individuel

- Elaboration d'un plan d'action.
- Bilan individuel des compétences à mobiliser.
- Engagement pair-à-pair.

**Méthodes :** Création individuel de son plan d'action. Echange en binôme. Engagement devant le groupe.





# Le manager facilitateur et coach

Le manager devient un véritable accélérateur de réussite : capable d'engager, responsabiliser et faire grandir son équipe. Des méthodes simples et puissantes pour révéler le potentiel de chacun et booster la performance collective.

## Durée / Public

**Durée :** 2 jours.

**Public :** Tous managers.

**Prix :** Devis sur demande

## Moyens Pédagogiques / Les + de la formation

Cette formation permet aux managers de développer une posture moderne centrée sur l'écoute, la responsabilisation et l'intelligence collective.

Très pratique et rythmée, elle propose de nombreux ateliers, jeux de rôle et techniques de facilitation immédiatement applicables. Les participants repartent avec des outils concrets, des rituels opérationnels et une méthode claire pour accompagner leurs collaborateurs vers plus d'autonomie.

Un véritable levier pour renforcer la qualité managériale et l'engagement des équipes.

**A l'issue de la formation, vous serez en mesure révéler le potentiel de chaque manager et booster la performance collective.**

## Evaluation :

Un test d'évaluation vous sera envoyé avant la formation.

Tests d'évaluation des acquis, cas pratiques, mises en situation.

**Evaluation suivi des compétences :** Réalisation tout au long de la formation par le participant sous la forme d'auto-évaluation.

## Pré-Requis : Aucun.

## Objectifs

**Comprendre les transformations du management moderne.**

**Responsabiliser plutôt que diriger.**

**Utiliser les techniques de facilitation.**

**Accompagner les collaborateurs dans sa montée en autonomie.**

**Utiliser la posture coach dans des situations sensibles.**

**Créer un cadre propice à l'autonomie.**

**Ancrer les réflexes facilitation & coaching.**

## Programme :

### 1- Evolution du rôle du manager : facilitateur & coach

- Les limites du management traditionnel.
- Les principes du management facilitateur.
- La posture coach : écoute, questionnement, responsabilisation.

**Méthodes :** Autodiagnostic individuel : positionnement sur les 3 postures. Brainstorming collectif : les qualités d'un manager coach. Apport conc

### 2- Adopter la posture coach : savoir écouter, questionner et responsabiliser

- Les niveaux d'écoute.
- Les types de questions puissantes.
- Les freins mentaux à lever chez le collaborateur.

**Méthodes :** Atelier de pratique : Ecoute active avec retour croisé. Atelier « questions puissantes » : reformuler une question directive en question coach. Mise en pratique : mini-séance de coaching. Apport théorique.



# Le manager facilitateur et coach

## Programme suite

### 3- Faciliter l'intelligence collective dans son équipe

- Les rôles du facilitateur.
- Les règles d'une discussion constructive.
- Les outils (1, 2, 4, ALL ; vote...)

**Méthodes :** Atelier de facilitation : animation d'un brainstorming tournant. Atelier de pratique sur les outils. Travail en sous-groupe : résoudre une situation complexe grâce à la facilitation. Jeu de rôle : Animer un échange tendu de manière neutre. Apport théorique.

### 4- Construire un entretien de coaching et accompagner un collaborateur vers la solution

- Le modèle GROW ou OSCAR.
- Le cadre de l'entretien coach.
- Les attitudes à éviter

**Méthodes :** Jeu de rôle : entretien coach. Analyse vidéo en groupe. Exercice d'entraînement : transformation d'un entretien directif en entretien coach. Apport théorique sur les différents modèles.

### 5- Manager coach dans les situations difficiles

- Le recadrage collaboratif.
- Coacher un collaborateur en perte de motivation.
- Gérer les conflits mineurs.
- Limites de la posture coach.

**Méthodes :** Jeu de rôle : recadrage « facilitateur » avec maintien du lien. Atelier en sous-groupe : travailler sur un cas complexe apporté par les participants. Débrief collectif : ce qui fonctionne/ce qui ne fonctionne pas. Apport théorique.

### 6- Développer l'autonomie et la responsabilisation dans son équipe

- Confiance, empowerment et délégation.
- Les étapes pour faire monter un collaborateur en autonomie.
- Feedback positif & correctif en posture coach.

**Méthodes :** Atelier de « délégation » : construire une délégation coachante à partir d'un cas réel. Atelier de pratique : feedback responsabilisant. Concevoir un rituel d'équipe favorisant l'autonomie. Apport théorique : principes de l'empowerment.

### 7- Intégrer les rituels et outils du manager facilitateur au quotidien

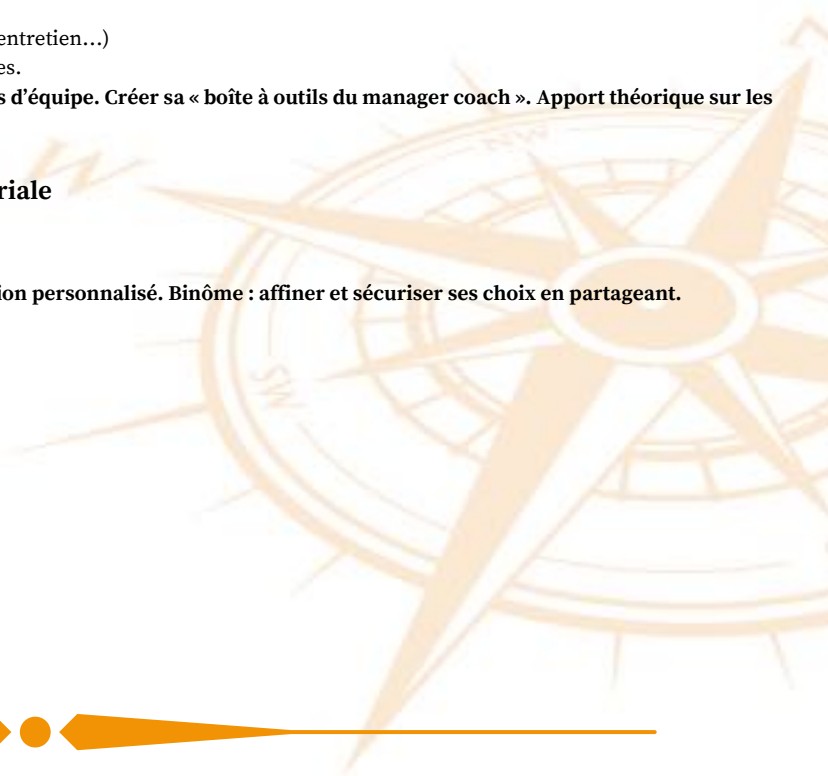
- Rituels d'équipe (check-in, décisions collectives...).
- Outils pratiques (questionnaires, canevas, fiches d'entretien...)
- Organisation et préparation des réunions facilitantes.

**Méthodes :** Atelier de pratique : co-construire des rituels d'équipe. Créer sa « boîte à outils du manager coach ». Apport théorique sur les rituels...

### 8- Mettre en œuvre sa transformation managériale

- Identifier ses priorités d'évolution.
- S'engager dans un plan d'action concret.

**Méthodes :** Exercice individuel : rédaction du plan d'action personnalisé. Binôme : affiner et sécuriser ses choix en partageant.





# Leadership augmenté : collaborer avec l'IA au quotidien

Devenir des managers leaders nouvelle génération, capables d'utiliser l'IA pour décupler leur clairvoyance, leur rapidité et leur puissance d'action. Ils apprennent à transformer l'IA en alliée stratégique pour décider mieux, innover plus et se concentrer enfin sur ce qui compte vraiment.

## Durée / Public

**Durée :** 2 jours.

**Public :** Tous managers.

**Prix :** Devis sur demande

## Moyens Pédagogiques / Les + de la formation

Cette formation aide les managers à intégrer l'IA comme un véritable partenaire de travail pour gagner en efficacité, en créativité et en pertinence.

Elle offre des usages concrets, sécurisés et éthiques de l'IA appliqués au management, à la communication et à la prise de décision. Chaque participant repart avec des méthodes opérationnelles et un plan d'action pour utiliser l'IA au quotidien de manière simple, responsable et durable.

**A l'issue de la formation, vous serez en mesure d'utiliser l'IA au quotidien.**

## Evaluation :

Un test d'évaluation vous sera envoyé avant la formation.

Tests d'évaluation des acquis, cas pratiques, mises en situation.

**Evaluation suivie des compétences :** Réalisation tout au long de la formation par le participant sous la forme d'auto-évaluation.

**Pré-Requis :** Aucun.

## Objectifs

**Identifier les opportunités et limites de l'IA dans le management.**

**Définir sa posture de leader augmenté.**

**Optimiser sa communication écrite et orale grâce à l'IA.**

**Automatiser ou accélérer les tâches chronophages.**

**Construire une culture d'innovation et d'expérimentation.**

**Identifier ses priorités d'évolution.**

## Programme :

### 1- Comprendre l'IA et ses impacts sur le rôle du manager

- Ce que fait l'IA / ce qu'elle ne fait pas !
- Les implications dans le leadership et l'organisation.

**Méthodes :** Echanges collectifs « ce que l'IA m'aide déjà à faire/pourrait m'aider à faire ». Atelier en sous-groupe : analyse d'impacts pour son métier. Débats. Apport théorique illustré d'exemples concrets.

### 2- Développer un leadership augmenté : nouvelles compétences du manager

- Leader augmenté : écoute, analyse, créativité, arbitrage.
- Les limites de l'IA et les décisions qui restent humaines.
- Coopération homme-machine.

**Méthodes :** Auto-diagnostic individuel : « Mon profil de leader face à l'IA ». Travail en binôme : analyse d'une situation où l'IA aide... et où elle ne doit pas décider. Etude de cas : décisions hybrides (humain + IA). Apport conceptuel sur les compétences clés du leader augmenté.





# Leadership augmenté : collaborer avec l'IA au quotidien

## Programme suite

### 3- Utiliser l'IA pour communiquer et manager plus efficacement.

- Préparation d'entretiens managériaux.
- Messages sensibles/annonces difficiles.
- Synthèse et reformulation assistées par IA.

**Méthodes :** Reformuler un message grâce à l'IA. Jeu de rôle : préparer et mener un entretien délicat avec un « coach IA ». Atelier pratique : automatiser un message avec plusieurs styles et niveaux de précision. Débrief. Apport théorique : communication augmentée.

### 4- Gagner en efficacité : optimiser son organisation avec l'IA

- Planification assistée.
- Analyse d'informations.
- Check-lists et process augmentés.
- Prise de notes et synthèses.

**Méthodes :** Atelier pratique individuel – créer un assistant personnel IA (organisation, suivi...). Atelier sous-groupe : transformer un processus réel en « processus augmenté ». Apport théorique : outils IA adaptés au management.

### 5- Manager une équipe avec et vers l'IA

- Conduite du changement a

**Méthodes :** Auto-test : « Mon impact aujourd'hui ». Exercice en binôme : « sa vision du leader ». Atelier en sous-groupe sur une étude de cas : analyse d'un leader dans la tempête. Apport conceptuel sur les modèles de leadership.

### 6- Plan d'action du manager agile

- Construire un plan d'action réaliste.

**Méthodes :** Travail individuel – Rédaction du plan d'action. Partage en binôme pour renforcer la pertinence et la faisabilité. Engagement collectif : « Mon prochain pas dès demain ».





# Leadership résilient : garder le contrôle en toute circonstance

Développer une maîtrise avancée de la régulation émotionnelle pour renforcer le leadership, prévenir les tensions, sécuriser les équipes et améliorer la prise de décision.

## **Durée / Public**

**Durée :** 14 heures.

**Public :** Tous type de manager.

**Prix :** Devis sur demande

## **Moyens Pédagogiques / Les + de la formation**

Une formation centrée sur la maîtrise émotionnelle dans des contextes réellement difficiles.

Des techniques opérationnelles, issues de la psychologie, du leadership et des neurosciences, immédiatement applicables.

Un fort niveau de mise en pratique avec des scénarios réalistes et exigeants.

Une progression structurée permettant un développement durable de la maturité émotionnelle du manager.

**A l'issue de la formation, vous aurez expérimenté des outils pratiques vous permettant** la régulation émotionnelle pour renforcer le leadership, prévenir les tensions, sécuriser les équipes et améliorer la prise de décision.

## **Evaluation :**

Un test d'évaluation vous sera envoyé avant la formation.

Tests d'évaluation des acquis, cas pratiques, mises en situation.

**Evaluation suivi des compétences :** Réalisation tout au long de la formation par le participant sous la forme d'auto-évaluation.

## **Pré-Requis :** Aucun.

## **Objectifs**

**Evaluer son niveau de maturité émotionnelle.**

**Comprendre les mécanismes profonds des émotions et leurs impacts dans le leadership.**

**Détecter ce qui active les réactions excessives, mal adaptées.**

**Acquérir des outils de maîtrise immédiate et durable.**

**Stabiliser ses émotions et adopter une posture qui désamorce et sécurise.**

**Décider sans être impacté par ses émotions.**

**Savoir accompagner un collaborateur en surcharge émotionnelle.**

## **Programme**

### **1- Ouverture & positionnement du manager expert**

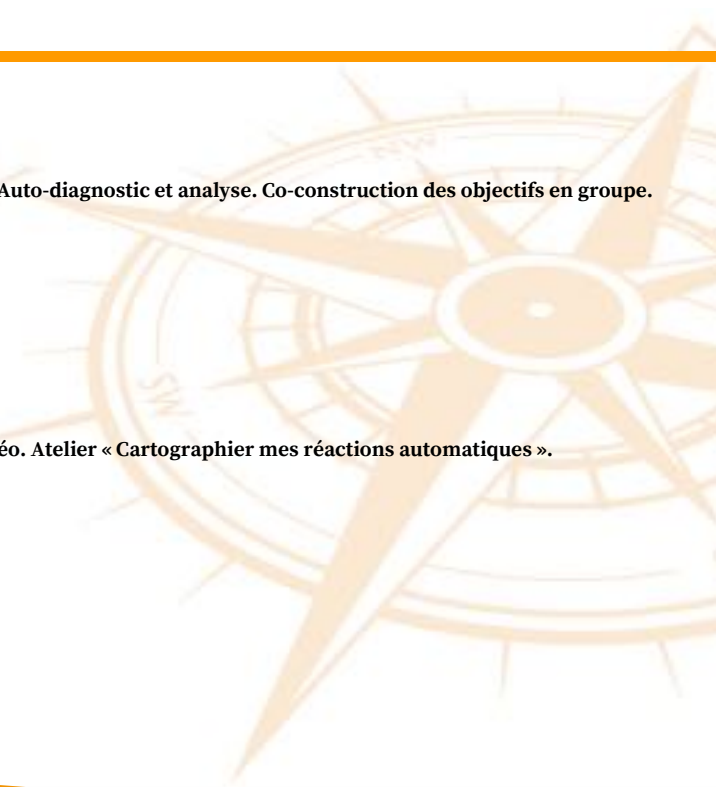
- Les 4 piliers du manager émotionnellement compétent.
- Auto-évaluation.

**Méthodes :** Icebreaker : « Mon déclencheur émotionnel typique ». Auto-diagnostic et analyse. Co-construction des objectifs en groupe.

### **2- Perfectionnement émotionnel avancé**

- Notions de neurobiologie appliquée.
- Le triptyque.
- Le stress de haute intensité et le « basculement émotionnel ».

**Méthodes :** Apports théoriques illustrés. Analyse de séquences vidéo. Atelier « Cartographier mes réactions automatiques ».





# Leadership résilient : garder le contrôle en toute circonstance

## Programme suite

### 3- Identifier les déclencheurs émotionnels (hot Triggers)

- Déclencheurs individuels, situations, relationnels.
- Mécanisme d'escalade interne.

Méthodes : Atelier introspectif – Travail en binôme : analyse croisée de situations vécues. Debrief collectif structuré.

### 4- Techniques expertes de régulation émotionnelle

- Techniques « à chaud » : switching, pause cognitive...
- Techniques « à froid » : désescalade personnelle, distanciation...
- Régulation émotionnelle et posture managériale.

Méthodes : Exercices (ancrage, désactivation, respiration). Mise en pratique sur situations apportées par les participants. Fiches outils.

### 5- Réguler en situation difficile : conflits, agressivité, incivilités

- Dynamique émotionnelle d'un conflit.
- Comment désamorcer une émotion forte chez l'autre.
- Techniques verbales et non verbales de régulation.

Méthodes : Jeux de rôles – Méthode PREP – Gestion des attaques émotionnelles. Feedback collectif. Apport théorique.

### 6- Régulation émotionnelle et prise de décision du manager

- Impact émotionnel sur le jugement.
- Les 5 biais émotionnels à surveiller.
- Outils de recentrage pour décider juste.

Méthodes : Etude de cas – Analyse – Grille d'auto-surveillance émotionnelle.

### 7- Réguler les émotions de l'équipe – postures avancées.

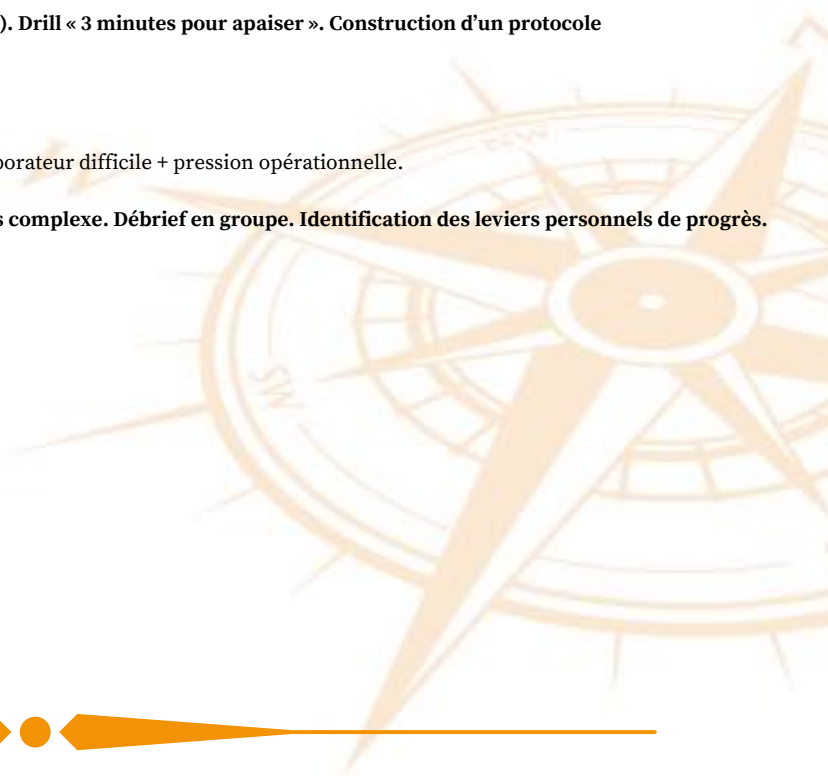
- Empathie maîtrisée vs envahissante.
- Contenir, apaiser, réorienter.
- Les rituels émotionnels pour une équipe stable.

Méthodes : Jeux de rôles (entretien émotionnel difficile). Drill « 3 minutes pour apaiser ». Construction d'un protocole d'intervention émotionnelle.

### 8- Simulation et Plan d'action.

- Situation multi-déclencheurs : forte tension + collaborateur difficile + pression opérationnelle.
- Ancrer les pratiques dans un plan d'action.

Méthodes : Atelier de pratique autour d'une étude de cas complexe. Débrief en groupe. Identification des leviers personnels de progrès.





# Manager dans un monde en mutation permanente

Transmettre aux managers les réflexes et outils indispensables pour rester solides, lucides et efficaces au cœur de changements incessants. Adapter rapidement leurs décisions, leur communication et leurs pratiques pour maintenir la performance même en environnement instable.

## **Durée / Public**

**Durée :** 2 jours.

**Public :** Tous managers.

**Prix :** Devis sur demande

## **Moyens Pédagogiques / Les + de la formation**

Cette formation permet aux managers de développer une posture agile et rassurante dans un monde en constante mutation.

Elle combine des apports concrets et de nombreuses mises en pratique pour renforcer la communication, l'engagement et la cohésion des équipes.

Chaque participant repart avec des outils simples et un plan d'action personnalisé immédiatement transférable sur le terrain.

## **Evaluation :**

Un test d'évaluation vous sera envoyé avant la formation.

Tests d'évaluation des acquis, cas pratiques, mises en situation.

**Evaluation suivi des compétences :** Réalisation tout au long de la formation par le participant sous la forme d'auto-évaluation.

## **Pré-Requis :** Aucun.

## **Objectifs**

**Identifier les transformations économiques, sociales, technologiques.**

**Développer sa capacité d'adaptation.**

**Donner du sens aux équipes en gérant les émotions et les résistances.**

**Mobiliser les équipes dans une dynamique collective.**

**Préserver la confiance et la coopération.**

**Inspirer confiance et motivation.**

## **Programme**

### **1- Comprendre les mutations du monde et leurs impacts sur le management**

- Les grandes tendances qui transforment les organisations.
- Les nouveaux besoins des collaborateurs : sens, autonomie, reconnaissance.
- Les implications directes pour le manager.

**Méthodes :** Brainstorming sur les changements vécus dans l'entreprise. **Atelier :** analyse d'impacts des mutations sur le rôle du manager. Apport conceptuel avec exemples concrets.

### **2- Manager avec agilité dans un contexte instable**

- Les styles de management en contexte mouvant.
- L'agilité managériale : tester, apprendre et ajuster.
- La prise de décision rapide et collaborative.

**Méthodes :** Auto-diagnostic individuel : styles de management. **Atelier :** analyse de situations « instables » à traiter. Jeu des scénarios. Débriefing collectif avec identification des bonnes pratiques.





# Manager dans un monde en mutation permanente

## Programme suite

### 3- Communiquer efficacement dans un environnement incertain

- Les fondamentaux de la communication de leader.
- Les messages clés en période de changement.
- La gestion des inquiétudes et tensions.

**Méthodes :** Atelier : Reformulation & clarification de messages délicats. Jeu de rôle : annoncer une décision impopulaire. Apports pratiques : techniques de communication managériale.

### 4- Embarquer les équipes dans le changement

- Les leviers de motivation en période de transition.
- L'implication des collaborateurs : outils et rituels.
- Les étapes d'accompagnement au changement.

**Méthodes :** Etude de cas en atelier : un changement mal engagé => réagir. Atelier de co-construction : créer un rituel d'équipe pour accompagner le changement. Jeu « adhésion/résistance » : identifier les signaux faibles. Apport théorique.

### 5- Maintenir la cohésion d'équipe malgré les perturbations

- La confiance : leviers et comportements clés.
- Les rituels de cohésion.
- La gestion des tensions et micro-conflits.

**Méthodes :** Atelier : « les ingrédients de la confiance ». Etude de cas : Analyser une tension d'équipe et proposer une réponse. Atelier collectif : construire une charte de fonctionnement. Jeu de rôle : recadrer sans briser la relation. Apport théorique : sécurité psychologique selon Amy Emondson.

### 6- Développer la posture de leader inspirant

- Les compétences du leader moderne.
- La gestion de soi : émotions, stress, assertivité.
- Le leadership par l'exemplarité.

**Méthodes :** Auto-réflexion : « mon impact aujourd'hui. Atelier de pratique : verbaliser sa vision de leader. Etude de cas : Analyse d'un leader tempête. Apport conceptuel.

### 7- Plan d'action du manager agile

- Prioriser ses axes de progression.
- Formaliser ses engagements.

**Méthodes :** Travail individuel : rédaction du plan d'action. Atelier de pratique : pour renforcer la pertinence et la faisabilité. Engagement collectif : « mon prochain pas dès demain ».







# Manager les comportements émergeants : anticiper 2026-2030

## Durée / Public

**Durée :** 2 jours (14 jours).

**Public :** Tout type de manager.

**Prix :** Devis sur demande

## Moyens Pédagogiques / Les + de la formation

Une formation visionnaire, fondée sur les tendances fortes qui vont impacter le travail d'ici 2030.

Des outils concrets et immédiatement applicables pour gérer les nouveaux comportements sans perdre le cadre.

Une approche pragmatique qui permet de désamorcer les tensions et de renforcer la cohésion.

De nombreuses mises en pratique pour faciliter l'agilité managériale face aux évolutions rapides.

**A l'issue de la formation, vous aurez expérimenté des outils pratiques vous permettant d'identifier, comprendre et maîtriser les comportements émergents au travail entre 2026 et 2030 afin d'ajuster les pratiques managériales, anticiper les tensions et renforcer l'attractivité des équipes.**

## Evaluation :

Un test d'évaluation vous sera envoyé avant la formation.

Tests d'évaluation des acquis, cas pratiques, mises en situation.

**Evaluation suivi des compétences :** Réalisation tout au long de la formation par le participant sous la forme d'auto-évaluation.

**Pré-Requis :** Aucun.

## Objectifs

**Connaître et comprendre les comportements qui s'installent durablement.**

**Identifier ce qui provoque l'émergence de ces comportements.**

**Comprendre les effets positifs et les risques.**

**Trouver l'équilibre entre flexibilité, exigence et clarté.**

**Savoir désamorcer et accompagner les comportements difficiles.**

**Maintenir la performance malgré la diversité des attentes.**

## Programme

### 1- Panorama des comportements émergents (2026-2030)

- La recherche d'impact & de sens immédiat.
- L'hyper-flexibilité & la négociation individuelle permanente.
- Le rapport du temps.
- Le « quiet ambition » (ambition discrète).
- L'expression émotionnelle accrue.
- L'écologie personnelle : équilibre de vie non négociable.
- Nouvelle formes de loyauté et de motivation.

**Méthodes :** Quiz interactif. Apports illustrés par des cas réels. Décryptages en groupe (micro-tendances). Apport théorique mode conférence.

### 2- Comprendre les facteurs générateurs

- Accélération technologique et IA.
- Sociétés polarisées, besoin de sécurité psychologique.
- Nouveaux parcours de vie, nouvelles valeurs.
- Culture d'instantanéité, réseaux sociaux, visibilité permanente.

**Méthodes :** Travail en sous-groupes : schéma cause => comportements. Vidéos courtes pour illustrer les tendances sociétales.  
**Débrief collectif.** Apport théorique.



# Manager les comportements émergeants : anticiper 2026-2030

## Programme suite

### 3- Impacts sur le management & les équipes

- Difficultés de communication intergénérationnelle.
- Attentes fortes en matière de reconnaissance.
- Instabilité émotionnelle / surcharge cognitive.
- Réactions face à la contrainte et à l'autorité.
- Opportunités : innovation, autonomie, créativité.

Méthodes : Etude de cas. Mini-scénario à analyser. Travail sur les « points de friction » récurrents.

### 4- Manager les comportements émergents sans perdre le cadre

- Redéfinir le cadre managérial 2026-2030.
- Donner du sens sans sur justifier.
- Adapter les rituels et les modes de communication.
- Equité vs personnalisation.

Méthodes : Atelier – « reconstruire un cadre managérial « nouvelle génération ». Jeux d'alignement : attente vs réalité. Apport théorique.

### 5- Gestion des tensions liées aux comportements émergents

- Différentes postures à gérer : contestations, refus de hiérarchie, émotion trop visible.
- Désengagement silencieux, volatilité.
- Faible tolérance au stress.
- Micro-conflits liés aux valeurs.

Méthodes : Jeux de rôles – Atelier de pratique : outils PREP + techniques de réajustement. Débrief collectif sur les leviers émotionnels.

### 6- Créer les conditions d'un collectif performant

- Définir « Sécurité psychologique.
- Collaboration inter-profil.
- Responsabilisation progressive.
- Rituels d'équipe adaptés aux nouvelles pratiques.

Méthodes : Atelier – création d'un « rituel d'équipe 2030 ». Travail en sous-groupes. Echanges sur une « banque d'outils collaboratifs ».

### 7- Elaboration Plan d'action





# Manager les nouvelles générations... sans oublier celles en place

## Durée / Public

**Durée :** 14 heures.

**Public :** Managers, responsables d'équipe, encadrants...

**Prix :** Devis sur demande

## Moyens Pédagogiques / Les + de la formation

Une formation hautement opérationnelle, centrée sur les pratiques réelles des managers.

Des outils simples et directement utilisables, adaptés aux générations X, Y et Z.

Une approche pragmatique, non culpabilisante, qui valorise les atouts de chaque génération.

Des mises en situation nombreuses et ciblées pour ancrer durablement les bonnes pratiques.

**A l'issue de la formation, vous aurez expérimenté des outils pratiques vous permettant de transformer les différences générationnelles en véritable levier de performance. Créer une dynamique d'équipe harmonieuse où chaque génération apporte sa force, tout en évitant les tensions et en renforçant l'engagement collectif.**

## Evaluation :

Un test d'évaluation vous sera envoyé avant la formation.

Tests d'évaluation des acquis, cas pratiques, mises en situation.

**Evaluation suivi des compétences :** Réalisation tout au long de la formation par le participant sous la forme d'auto-évaluation.

**Pré-Requis :** Aucun.

## Objectifs

**Identifier les caractéristiques clés de chaque génération présente aujourd'hui dans les organisations.**

**Repérer leurs motivations, modes de communication et attentes managériales.**

**Adapter sa communication et développer des interactions constructives, motivantes et claires.**

**Développer un management individualisé qui reste équitable.**

**Transformer les incompréhensions en solutions concrètes.**

**Faire vivre une organisation efficace et motivante.**

## Programme

### 1- Comprendre les différentes générations au travail

- Caractéristiques, rapport au travail des différentes générations.
- Ce qui change réellement : société, technologie, attentes vis-à-vis du management.
- Stéréotypes à déconstruire.

**Méthodes :** Brainstorming interactif – Quiz – Auto-diagnostic de ses représentations – Mini-cas d'illustration – Apport théorique.

### 2- Communiquer efficacement avec des collaborateurs aux profils variés

- Les préférences de communication selon les générations.
- Les risques d'incompréhension.
- Les clés d'une communication motivante pour tous.

**Méthodes :** Atelier de pratique : « Décoder un message mal interprété ». Jeux de rôles. Travail en binôme sur une grille d'amélioration de la communication. Débrief collectif. Apport théorique.

### 3- Manager avec exigence, flexibilité et cadre clair

- Qu'est-ce que chaque génération attend du manager ?
- Donner un cadre clair : objectifs, règles, autonomie, priorités.
- Les 4 postures essentielles.
- Recadrage non conflictuel.

**Méthodes :** Etude de cas. Mise en situation de recadrage. Feedback croisé structuré (méthode DESC / OSBD).



# Manager les nouvelles générations... sans oublier celles en place

## Programme suite

### 4- Favoriser la coopération intergénérationnelle

- Identifier les sources de tensions générationnelles.
- Les leviers – Apprentissage mutuel, mentorat inversé, rituels d'équipe.

**Méthodes :** Atelier « ce que je peux apporter/ce dont j'ai besoin ». Cartes de situations intergénérationnelles. Atelier de pratique : construire des solutions.

### 5- Gérer les tensions, résistances et conflits générationnels

- Types de tensions générationnelles : incompréhension, rythme, rapport au temps, priorités.
- Techniques pour désamorcer rapidement.
- Entretien difficile : comment ajuster selon le profil ?

**Méthodes :** Jeux de rôles : plusieurs situations (résistance au changement, manque d'engagement, communication agressive). Analyse en groupe : causes profondes cachées. Outils de résolution simple : méthode PREP, repositionnement, questions de clarification.

### 6- Piloter et animer une équipe multi-générationnelle au quotidien

- Rituels de management adaptés.
- Suivi de la performance : homogénéiser sans brider.
- Autonomie, reconnaissance et progression pour tous.

**Méthodes :** Atelier création d'un « rituel d'équipe idéal ». Partage d'expériences & bonnes pratiques.

### 7- Mise en pratique globale : cas fil rouge – Bilan et plan d'action

- Atelier de pratique autour d'une étude de cas complexe avec plusieurs générations.
- Elaboration d'un plan d'action individuel.

**Méthodes :** Jeu de rôles. Identification des clés de réussite. Engagement personnel. Atelier d'échange. Apport théorique.



Je m'adapte aux besoins  
de mes clients en **personnalisant** mes programmes et  
par conséquent, mes prestations.

L'objectif étant de mettre en place au sein de l'entreprise  
un plan de développement des compétences des collaborateurs  
qui soit adapté aux besoins :

- Individuel
- Collectif

ceci dans le respect des valeurs de l'organisme :

**Intégrité, Adaptabilité et Innovation**

et dans celles de l'entreprise.



L'ensemble des formations est disponible sur mon site :

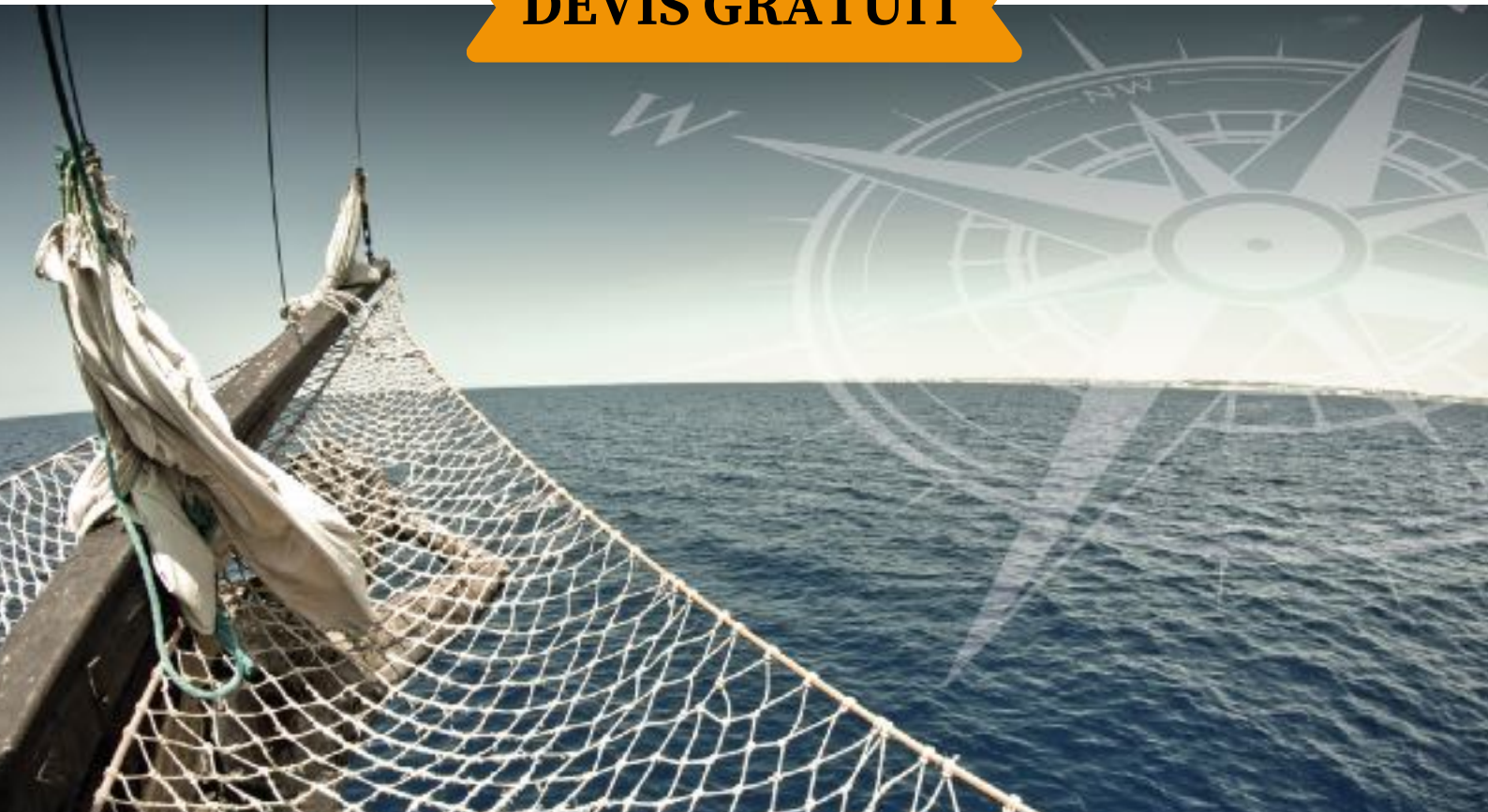
<http://www.lydia2cformation.com>





Lydia 2C  
Coach - Conseil  
**FORMATION**

**DEVIS GRATUIT**



★ **Lydia MOREAU**  
Coach-Formatrice  
☎ 06 52 76 92 45  
@ info@lydia2cformation.com

*L'ensemble des formations est disponible sur mon site :*

[www.lydia2cformation.com](http://www.lydia2cformation.com)

